

「小さな気づきと小さな試み」を促進する職場要因・組織要因の探求

杉万俊夫・福井宏和

学習活動は、「従来の活動を対象にして、結果的に新しい活動を生み出す」活動と定義される。しかし、従来の活動、学習活動、新しい活動という3点セットは、少なくとも、新しい活動が、ある程度見えるようになった段階で、初めて可視化される。すなわち、初期段階において存在するのは、あくまでも「従来の活動」のみである。--- われわれは、従来の活動にどっぷり浸かり、それをいわば自明のものとして生きている。

その段階から離陸できるとしたら、よほどのトラブルや外圧が発生しない限り、従来からの活動の中で生じる「ちょっとした気づき」しかきっかけはない。しかし、小さな気づきを、従来の活動からの離陸につなげるのは必ずしも容易ではない。小さな気づきは、大方、すぐに忘却され、雲散霧消してしまう。小さな気づきを離陸につなげるには、それを語らねばならない。そこには、語る人と、それを聞いてくれる人が必須である。

しかし、それが難しい。皆、仕事に追われている。現在の活動に致命的な欠陥など見当たらず、そこそこうまくいっている。「ちょっとやり方を変えてみたら」などと小さな気づきを語られても、「そんなことしなくても、つつがなくいっているじゃないか」と無視される。あるいは、無視されることを予期して、初めから語らない。

「おっ、おもしろいこと言うな」と耳を傾けてくれるかどうか。そんな雰囲気があるかどうか。これが、小さな気づきが離陸につながるか否かを左右する。本研究では、まず第1に、小さな気づきを促進する職場要因、組織要因を明らかにする。これには、現場研究の成果と、職場風土に関するアンケート調査を併用する形でアプローチする。

さらに話を一歩進めると、小さな気づきを語り合ったら、それを「小さな試み」にまで発展できるかどうかの問題になる。活動理論の用語を使うならば、従来の活動を、「ちょっとだけ異なる道具を使い、ちょっとだけ異なる人とスクラムを組み、ちょっとだけ異なる対象に働きかけ、ちょっとだけ異なる結果を生み出す」活動に変換する「小さな試み=小さな学習活動」を創始できるかどうかである。しかし、先に述べた小さな気づきを語ることの阻害要因と同じものが、ここでは一層大きな阻害要因となる。--- いかにも小さくとも、試みは、語ることよりもコストがかさむからだ。本研究では、この点に関しても、再び、現場研究とアンケート調査を併用しつつ、小さな学習活動の阻害要因と促進要因を明らかにする。次年度以降は、小さな学習活動を繰り返しながら、次第に、「従来の活動、学習活動、新しい活動」という3点セットで可視化できる構造に接近するプロセスについて検討を深めていく。